

Ejercicio profesional del psicólogo en el contexto del trabajo y las organizaciones⁸

Willian Sierra-Barón

Magister en Educación
Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional
Especialista en Gerencia de Recursos Humanos
Universidad Surcolombiana, Neiva
Correo electrónico: willian.sierra@usco.edu.co

Jorge Eduardo Pineda Mora

Psicólogo
Universidad Surcolombiana, Neiva
Correo electrónico:
jorgepinedamora28@gmail.com

Ana Maria Rodriguez Quintero

Psicóloga
Universidad Surcolombiana, Neiva
Correo electrónico: anitarq.1601@gmail.com

Jesús David Matta Santofimio

Psicólogo
(c) Especialista en Estadística
Universidad Surcolombiana, Neiva
Correo electrónico: jesdavid06@hotmail.com

Recibido: 04/04/2018
Evaluado: 10/04/2018
Aceptado: 05/09/2018

*"...lo que el gobierno quiere es que cuidemos los niños,
no es tanto que les enseñemos... y los papitos también están en ese plan..."*

Resumen

El ejercicio profesional del psicólogo en las organizaciones es fundamental en el abordaje de las problemáticas de la relación individuo y trabajo. Esta investigación tuvo como objetivo describir las competencias, funciones y ámbitos de actuación de psicólogos que laboran en el contexto organizacional. Utilizando un cuestionario que se diseñó para la investigación, se encuestaron 62 psicólogos vinculados en 45 empresas de Neiva (Colombia), seleccionados bajo criterios no probabilísticos por conveniencia. Los resultados muestran que los participantes laboran mayormente en empresas del sector privado cuya actividad económica es ofrecer servicios administrativos y de apoyo. Refieren ser más competentes en conocimientos, actitudes, valores éticos, desarrollo profesional y en conocer, argumentar y aplicar conceptos de psicología organizacional. Los resultados muestran que las funciones más desempeñadas por los psicólogos son las de elaborar y presentar informes de manera oral y escrita, promover el clima organizacional, trabajar en equipos interdisciplinarios y capacitar al personal. Reubicar a los empleados dentro de la organización, apoyar la definición de políticas salariales y el reconocimiento de méritos, y realizar procesos de investigación se encuentran entre las funciones de menor desempeño.

Palabras clave

Ejercicio profesional, psicología, organización, trabajo, competencias.

8 Para citar este artículo: Sierra-Barón, W., Pineda, J., Rodríguez, A.M. & Matta-Santofimio, J.D. (2020). Ejercicio profesional del psicólogo en el contexto del trabajo y las organizaciones. *Informes Psicológicos*, 20(1), pp. 111-129 <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v20n1a08>

Professional practice of the psychologist in the context of work and organizations

Abstract

The professional practice of the psychologist in organizations is essential in addressing the problems of the relationship between the individual and work. This research aimed to describe the competencies, functions and areas of action of psychologists working in the organizational context. A questionnaire designed for the research was applied to 62 psychologists belonging to 45 companies in Neiva (Colombia) selected under non-probabilistic criteria for convenience. The results show that the participants work mostly in private sector companies whose economic activity is to offer administrative and support services. They affirm being more competent in knowledge, attitudes, ethical values, professional development, as well as in knowing, arguing and applying concepts of organizational psychology. The results indicate that the most performed functions by psychologists are to prepare and present reports orally and in writing, to promote the organizational climate, to work in interdisciplinary teams and to train the staff. Relocating employees within the organization, supporting the definition of salary policies and recognition of merits, and conducting research processes are among the lowest performing functions.

Keywords

Professional practice, psychology, organization, work, competencies.

Exercício profissional do psicólogo no contexto do trabalho e as organizações

Resumo

A prática profissional do psicólogo nas organizações é essencial para abordar os problemas do indivíduo e da relação de trabalho. Esta pesquisa teve como objetivo descrever as competências, funções e campos de atuação de psicólogos que trabalham no contexto organizacional. Usando um questionário desenvolvido para a pesquisa, foram testados 62 psicólogos vinculados em 45 empresas em Neiva (Colômbia), selecionados sob critérios não probabilísticos por conveniência. Os resultados mostraram que os participantes trabalham principalmente em empresas do setor privado cuja atividade econômica é oferecer serviços administrativos e de apoio. Afirmam ser mais competentes em conhecimentos, atitudes, valores éticos, desenvolvimento profissional e em conhecer, discutir e aplicar conceitos de psicologia organizacional. Os resultados mostram que as funções mais desempenhadas pelos psicólogos são a de preparar e apresentar relatórios oralmente e por escrito, promover o clima organizacional, trabalhar em equipes interdisciplinares e capacitar o pessoal. Realocar funcionários da organização, apoiar a definição de políticas salariais e reconhecimento de méritos e conduzir processos de pesquisa estão entre as funções de desempenho mais baixo.

Palavras chave

Exercício profissional, psicologia, organização, trabalho, competências.

Introducción

La variabilidad socioeconómica, política y cultural, consecuencia de los procesos de globalización, impulsan los países en vía de desarrollo a competir por equiparar la capacidad productiva de las grandes industrias de países desarrollados, lo que ha representado la identificación de formas de optimizar el proceso de producción de bienes y servicios generando gran interés por parte de las organizaciones en centrarse en el ser humano y su papel dentro de éstas, dado que es él quien ofrece mayor ventaja competitiva (Cerro, 2012; Machado, 2016).

Por su parte, el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) en individuos y grupos influye sobre sus interacciones y representan un gran desafío en las organizaciones (García, Pereira, & Puello, 2018). Puntualmente, en Colombia se han desarrollado estrategias de trabajo orientadas al uso de las TICs como medio para aumentar la productividad y coadyuvar en la empleabilidad (Contreras, & Rozo, 2015). De allí, que se considere que el uso de las TICs en la implementación de los procesos de producción es un factor fundamental para el aumento de la competitividad y por consiguiente un instrumento de desarrollo para las empresas (Botello, Pedraza, & Contreras, 2015).

Siendo el actor más determinante al interior de una organización, el ser humano promueve el aumento en la productividad y competitividad de la organización y sus procesos de mercado (Herrera, Granadillo, & Gómez, 2018).

De esta forma, cobra especial relevancia la necesidad de reconocer, clasificar y promover las habilidades, conocimientos, aptitudes y destrezas que deben poseer las personas en el contexto laboral (Silva, Marín, & Baldeón, 2018).

La psicología como disciplina científica y profesión (García, 2017; Peña, 1993) no es ajena al estudio de las nuevas dinámicas del mundo globalizado, su interacción con el individuo y sus formas de organización; éstas podrían pensarse como generadoras y transformadoras de cambios de gran incidencia sobre el desarrollo de los procesos humanos, que encuentra en la psicología, una disciplina que, entre otras finalidades, tiene la de coadyuvar en la resolución oportuna a problemas del quehacer humano, con el propósito de potenciar su bienestar mental (Cruz & Reyes, 2017).

En el contexto organizacional, la psicología (Rodríguez, 2017) orienta su objeto de estudio hacia el análisis de la naturaleza de los componentes individuo, trabajo y organización, sin desconocer que, en sus inicios, fundamentó sus primeras aplicaciones a la industria, en la necesidad de determinar las características mentales para el desempeño y las condiciones de trabajo que garantizaran rendimiento en beneficio del interés económico, soportándose en una racionalidad psicotécnica (Ibarra, 2015). Ante los retos que plantean las dinámicas del mundo de hoy, la psicología ha incorporado en su quehacer el uso de las TICs, lo que le ha facilitado no solo su alcance, sino además nuevas posibilidades (González-Peña, Torres, Del Barrio, & Olmedo, 2017).

Para los fines del presente artículo se asume como componentes del ejercicio laboral del psicólogo en el contexto del trabajo y las organizaciones, sus competencias profesionales, ámbitos de actuación y funciones.¹

Competencias profesionales

El concepto de competencias ha tomado protagonismo en el ámbito laboral pues considera que éstas emergieron en países como Alemania, Estados Unidos e Inglaterra, por la necesidad de las organizaciones de ser altamente competitivas a nivel nacional e internacional, lo que llevo a que en la década de los 90 se estableciera la Gestión de Talento Humano (GTH) basado en competencias. Desde finales de la década del 90, se han propuesto distintas formas para definir el concepto de competencia. Hernández, Rocha y Verano (1998) las definen como comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en una actividad o función que implica análisis y manejo de problemas del entorno mediante el uso de conocimientos y de recursos de la situación.

Las competencias profesionales dan cuenta de la poca o mucha capacidad que tiene un individuo para desenvolverse en su trabajo, según los niveles de exigencia que éste le requiera. En este sentido, las competencias profesionales no están sujetas a los conocimientos técnicos que tenga una persona; por el

contrario, enmarcan un conjunto de actitudes, comportamientos y habilidades que en suma se consideran esenciales para el desempeño eficaz de su ocupación (INEM, 1995; Uribe, Aristizábal, Barona, & López, 2009).

Al respecto, Kane (1992) propone que las competencias profesionales implican el proceso de utilización de conocimientos, habilidades y buen juicio relacionado con la profesión en el ejercicio laboral; en tanto, González (2006) sugiere una perspectiva más centrada al individuo, al considerar que éstas sostienen una configuración psicológica compleja, que incluye aspectos motivacionales y cognitivos que se asocian al desarrollo funcional del ejercicio profesional. Esto implica que el profesional no solo es competente por sus conocimientos y habilidades, sino, además, porque en su ejercicio expresa motivación sustentada en un cumulo de intereses y valores profesionales.

Por su parte, Véliz, Jorna y Berra (2015) plantean que las competencias representan un conjunto de conocimientos, actitudes, habilidades y valores que funcionan en un contexto laboral determinado, buscando dar solución a problemas concretos, mediados por capacidades socioafectivas, cognitivas, psicológicas y sensoriales en contextos específicos en términos de saber, hacer y saber hacer. En tanto, Arce, Díaz y González (2018) definen la competencia profesional como una gran estructura que se forma a través de la enseñanza y la vida, incluyendo una serie de elementos característicos

¹ Con esta afirmación no se quiere decir que estos elementos sean los únicos que definen el rol del psicólogo en el trabajo y las organizaciones. Se está diciendo que éstos son objeto de descripción en el presente artículo.

que permiten el funcionamiento holístico y autorregulado junto con el buen desempeño en el área profesional.

Las competencias profesionales del psicólogo parten de entenderlo como “un profesional educado académicamente que ayuda a sus clientes a entender y resolver problemas aplicando las teorías y métodos de la psicología” (Roe, 2003, p. 2).

Según Ballesteros, Gonzales y Peña (2010), las competencias que se exploran en los procesos de formación interactúan con la comprensión e intervención sobre el comportamiento en esferas y supone algunas competencias que se definen como primarias agrupadas en seis categorías relacionadas con los roles profesionales. Los roles se designan como: *especificación de objetivos* (analizar necesidades y establecer objetivos), *evaluación* (individual, grupal, organizacional y situacional), *desarrollo* (definición, análisis de requisitos, diseño y evaluación del servicio o producto), *intervención* (planificación de la intervención directa e indirecta orientada a la persona y la situación e implantación de productos o servicios), *valoración* (planificación, medida y análisis de la valoración) y *comunicación* (feedback y elaboración de informes).

Para Charria, Sarsosa, Uribe, López y Arenas (2011), las competencias profesionales constituyen un concepto complejo y multifacético sobre el cual se han desarrollado distintas definiciones y clasificaciones teóricas; están relacionadas con conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para el desempeño de una profesión. Esto implica como componente fundamental el

aprendizaje a través de la experiencia directa y no solamente la transmisión de información.

El Colegio Colombiano de Psicólogos - COLPSIC (2014) define conceptualmente una competencia profesional como un:

...conjunto de las capacidades (conocimientos, habilidades, actitudes y experticias) propias de su nivel de formación, en torno a la solución de una situación problema o demanda social, a partir de la reflexión ética, el reconocimiento de las particularidades del entorno, el establecimiento efectivo de las dimensiones de la situación problema y el reconocimiento de la pertinencia del trabajo colaborativo e interdisciplinar (p. 20).

Frente a esto, Álvarez, Gómez y Ratto (2004) plantean que las competencias más relevantes y necesarias para el desempeño de su labor como psicólogo organizacional son visión global, planificación, adaptabilidad, tolerancia al estrés, innovación, toma de decisiones, diseño estratégico de los puestos y trabajo en equipo.

Asimismo, COLPSIC (2013) establece una serie de competencias para el psicólogo de las organizaciones y del trabajo desde dos frentes: uno *disciplinar* y otro *interdisciplinar*. En el primero se contempla la capacidad que debe tener el profesional de sustentar teórica conceptual y metodológicamente su labor en las diferentes áreas de la empresa. El segundo, hace referencia a que el profesional debe tener en cuenta los aportes, alcances y procedimientos de otras disciplinas, con el fin de conocer

y comprender con mayor precisión los fenómenos que se dan dentro de la organización, como también los procesos biopsicosociales que influyen en las personas.

Para Charria et al. (2011) las competencias profesionales constituyen un concepto complejo y multifacético sobre el cual se han desarrollado distintas definiciones y clasificaciones teóricas, están relacionadas con conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para el desempeño de una profesión. Esto implica como componente fundamental el aprendizaje a través de la experiencia directa y no solamente la transmisión de información.

Ámbitos de actuación

Según Deroncelé-Acosta, Del Toro-Sánchez y Suárez-Rodríguez (2013), el campo de actuación del psicólogo organizacional requiere una formación articuladora de los problemas de la ciencia y la profesión psicológica buscando proveer procesos formativos integrales y de alto nivel, cuyos ejes centrales sean el aprendizaje profesionalizador, el empoderamiento, el pensamiento estratégico, la capacidad para el trabajo interdisciplinario y la versatilidad para enfrentar con éxito problemas complejos. Santana (2007) describe el actuar del psicólogo al interior de las organizaciones desde tres aspectos: a) individual, que incluye valores, actitudes, percepciones, personalidad, bienestar y contrato psicológico; b) grupal, que contiene burnout, acoso laboral, liderazgo,

trabajo en equipo, satisfacción laboral, estrés laboral; y c) aprendizaje, que envuelve cambio, cultura, clima, desarrollo organizacional, comunicación y procesos psicosociales. Para la *Society for Industrial and Organizational Psychology* (2006), la psicología de las organizaciones implementa técnicas psicológicas en aspectos como administración y dirección y del personal, procesos de mercadeo, selección de personal, capacitación, gestión por competencias, evaluación y diagnóstico de cultura y clima organizacional, asesoría y consultoría individual y empresarial.

En el contexto laboral colombiano, se han estructurado diferentes disposiciones legales y jurídicas donde se alude y hace referencia a ámbitos de actuación del psicólogo del campo organizacional y del trabajo, especialmente en lo relacionado con el riesgo psicosocial en el trabajo, el estrés ocupacional y la violencia en el trabajo. Tal es el caso de la Ley 1010 del 2006, la cual orienta acerca de la adopción de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso en el trabajo; la Resolución 2646 del 2008² que describe las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional; la Ley 1562 de 2012 que refiere a la modificación del sistema de riesgo laboral y el Decreto 1443 de 2014 el cual dicta las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Así, desde

2 Según las disposiciones declaradas en esta resolución el abordaje del riesgo psicosocial requiere de profesionales en psicología con formación posgradual en seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente.

esta perspectiva se enmarca un amplio espectro de necesidades que demanda la urgencia del profesional en psicología interesado en el campo de las organizaciones y el trabajo. En adición a lo anterior, es importante destacar que, en el país, para algunos psicólogos las condiciones laborales, se caracterizan por el ejercicio de su profesión como trabajador independiente, especialmente en consultorías y asesorías (García & Rendón, 2012).

Funciones

Ryle (1967) sugiere que las funciones incluyen el que un individuo sea competente para desarrollar cualquier tipo de actividad que le exija su campo laboral y que, por ende, existe una gran probabilidad de que lo lleve a cabo. Para Chiavenato (1994), la función es una agrupación de actividades que el individuo asignado al cargo desarrolla de forma secuencial y organizada. Por su parte, Riboldi (2013) describe entre otras funciones del psicólogo, realizar contratación y retención de personas, administración de instrumentos de evaluación, análisis de puestos, orientación y selección de personal, evaluación de desempeño, promoción de la salud y prevención del riesgo laboral.

Según Orozco et al. (2013), el profesional en este campo se encarga de funciones que operan en las problemáticas de cada individuo tanto intra como extralaborales, partiendo de la comprensión de la naturaleza del ser humano, específicamente en el ámbito organizacional. Además, se encarga de brindar herramientas estratégicas a las áreas y departamentos que componen

la empresa con el fin de potenciar su rendimiento y alcanzar altos niveles de competitividad regido por los valores éticos de la organización. Para Silva et al. (2018), entre las funciones más representativas se encuentran realizar procesos de reclutamiento y selección de personal, capacitación y formación de personal y promoción de la salud y la seguridad en el trabajo.

Alternativas de formación del psicólogo en el contexto del trabajo y las organizaciones

Dada la necesidad de dar respuestas a las distintas demandas que el mundo globalizado genera frente a las competencias y funciones para el mundo del trabajo, las Instituciones de Educación Superior (IES) colombianas aportan día a día profesionales con variados perfiles que ofrecen representación de las distintas áreas y disciplinas del conocimiento, los cuales, a su vez, son formados bajo principios y fundamentos teleológicos que guían y encaminan su quehacer en un determinado contexto. Según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior-SNIES (2018), en Colombia la Psicología cuenta con 133 Programas de Pregrado y 40 programas de Posgrado entre Especializaciones, Maestrías y Doctorados. De los 40 programas de posgrado, 12 especializaciones y 3 maestrías están enfocadas en psicología aplicada al contexto del trabajo y las organizaciones.

Tabla 1
Programas de especialización y maestría

Nombre Institución	Nombre del Programa	Municipio
Universidad de Antioquia	Especialización en Psicología Organizacional	Medellín
Pontificia Universidad Javeriana	Especialización en Procesos Humanos y Desarrollo Organizacional	Cali
Universidad de San Buenaventura	Especialización en Psicología de la Salud Ocupacional	Cali
Universidad de San Buenaventura	Especialización en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo	Medellín
Universidad de San Buenaventura	Especialización en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo	Medellín
Universidad de San Buenaventura	Especialización en Psicología de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Bogotá D.C.
Universidad Católica de Colombia	Especialización en Psicología de las Organizaciones	Bogotá D.C.
Universidad El Bosque	Especialización en Psicología Ocupacional y Organizacional	Bogotá D.C.
Universidad Antonio Nariño	Especialización en Desarrollo del Potencial Humano en la Organización	Bogotá D.C.
Universidad del Sinú - Elías Bechara Zainum - Unisinú -	Especialización en Responsabilidad Social Organizacional	Cartagena
Corporación Universidad de la Costa CUC	Especialización en Psicología Organizacional y del Trabajo	Barranquilla
Corporación Universitaria Reformada - CUR -	Especialización en Desarrollo Humano y Organizacional	Barranquilla
Universidad de San Buenaventura	Maestría en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo	Antioquia
Universidad del Norte	Maestría en Desarrollo Organizacional y Procesos Humanos	Atlántico
Universidad Tecnológica de Bolívar	Maestría en Desarrollo Humano en las Organizaciones	Bolívar

Nota: Núcleo Básico Conocimiento - NBC: Psicología - SNIES

De acuerdo con el mismo reporte del SNIES (2018), de los 15 programas de Maestría en Psicología que en la actualidad se ofertan en el territorio colombiano, 9 tienen líneas de investigación relacionadas con psicología en el contexto del trabajo y las organizaciones.

En cuanto a la oferta de Doctorados en psicología, el SNIES (2018) reporta 11 programas de los cuales solo 5 tienen líneas de investigación relacionadas con psicología aplicada al contexto del trabajo y las organizaciones. El de la Universidad del Valle, con las líneas *Aspectos psicosociales del trabajo como actividad económico-productiva*

Tabla 2
 Líneas de investigación relacionadas en el contexto del trabajo y las organizaciones.

Nombre Institución	Nombre de la Línea/Sublínea/Énfasis de Investigación	Municipio
Universidad Nacional de Colombia	Psicología Aplicada: Enfoque psicoso- cial de la relación Salud - Trabajo	Bogotá D.C.
Universidad de Antioquia	Salud mental en los campos aplicados de la Psicología	Medellín
Universidad del Valle	-Aspectos Psicosociales del Trabajo como Ac- tividad Económico-Productiva -Gestión y Generación de Conocimiento	Cali
Universidad de La Sabana	-Psicología del trabajo	Chía
Universidad del Norte	Salud mental, organizaciones y talento humano	Barranquilla
Universidad de San Buenaventura	Salud, trabajo y contexto	Cali
Universidad Católica de Colombia	Psicología organizacional	Bogotá D.C.
Universidad El Bosque	Psicología ocupacional y organizacional	Bogotá D.C.
Universidad de los Andes	Estrés y salud	Bogotá D.C.

Nota: Núcleo Básico Conocimiento - NBC: Psicología - SNIES

y *Gestión y generación de conocimiento*; la Pontificia Universidad Javeriana (sede Bogotá y Cali), con la línea *Psicología, trabajo y subjetividad*; la Universidad de San Buenaventura (sede Cali), con la línea *Trabajo, salud y contexto*; la Universidad Católica de Colombia, con la línea *Psicología organizacional* y la Universidad de los Andes, con la línea *Estrés y salud*.

Así, las posibilidades de formación para los psicólogos interesados en el contexto del trabajo y las organizaciones no son muchas (Gómez, 2016) y se encuentran concentradas principalmente en un número reducido de instituciones. No obstante, el ejercicio profesional incluye un fuerte componente

interdisciplinar (Rodríguez, 2017) por lo que, quienes desean formarse en este campo, buscan alternativas de formación posgradual en otras disciplinas (Rodríguez & Pineda, 2016). De acuerdo a las áreas de conocimiento *economía, administración, contaduría y afines y ciencias de la salud* del SNIES (2018), en el país se cuenta con 133 programas de formación posgradual entre especializaciones y maestrías, siendo las de mayor oferta las especializaciones relacionadas con *Talento humano, recursos humanos, desarrollo humano, desarrollo organizacional* (ver Tabla 3), lo que da cuenta del mayor número de posibilidades de formación posgradual en áreas distintas, aunque relacionadas), a la psicología organizacional.

Tabla 3

Programas de especialización y maestría relacionadas al ejercicio del psicólogo en el contexto del trabajo y las organizaciones del área de conocimiento.

Área de conocimiento SNIES	Temas	Nivel	Número
	Talento humano, recursos humanos, desarrollo humano, desarrollo organizacional	Especialización	54
Economía, administración, contaduría y afines	Salud ocupacional, salud y seguridad en el trabajo	Especialización	20
	Gestión humana, talento humano, desarrollo organizacional	Maestría	11
	Salud ocupacional, salud y seguridad en el trabajo	Especialización	37
Ciencias de la Salud	Salud ocupacional, salud y seguridad en el trabajo	Maestría	11
	Total		133

Nota: Núcleo Básico Conocimiento - NBC: Psicología - SNIES

Esta investigación tuvo como objetivo describir las competencias, funciones y ámbitos de actuación de psicólogos que laboran en el contexto organizacional.

Esta investigación tuvo como objetivo describir las competencias, funciones y ámbitos de actuación de psicólogos que laboran en el contexto organizacional.

Método

La presente investigación es de tipo cuantitativo, con un diseño transversal, en razón a que se realiza la descripción en un único momento en el tiempo (Montero & León, 2005). Para este caso, las competencias, funciones y ámbitos de actuación de psicólogos que laboran en el contexto organizacional.

Participantes

Participaron 62 psicólogos ubicados laboralmente en 45 empresas de la ciudad de Neiva que fueron seleccionados a través de un muestreo no probabilístico

por intencionalidad, de los cuales el 87.9% fueron mujeres y el 12.1% hombres. Para participar en el estudio debían ser profesionales en psicología con mínimo un año de experiencia, desempeñando funciones en el área organizacional o con uno o más títulos de posgrado en el área. La edad de los participantes osciló entre 24 a 54 años, con una media de 32.86 años (DT = 5.92).

Instrumentos

Cuestionario de identificación de competencias profesionales del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo (Rodríguez & Pineda, 2016). Este instrumento se diseñó con base al perfil por competencias del profesional en psicología propuesto por COLPSIC (2013). Permite identificar las competencias profesionales del psicólogo, tanto a nivel disciplinar como interdisciplinar, y está compuesto en su primera parte por seis factores: a) fundamentación teórica y

conceptual; b) epistemológico; c) investigación; d) evaluación e intervención; e) ético; y f) desarrollo profesional, los cuales componen las competencias disciplinares. En la segunda parte se encuentran las competencias interdisciplinarias, agrupadas en siete factores: a) pensamiento estratégico; b) modalidad de contacto; c) gestión del conocimiento; d) metodología de calidad; e) gerenciamiento; f) facilitador de bienestar y desarrollo personal; y g) adaptabilidad. La Tabla 4 muestra el coeficiente alfa de Cronbach para cada uno de los factores.

Ficha de identificación de funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo (Rodríguez & Pineda, 2016). Busca identificar las funciones que desempeñan con más frecuencia los Psicólogos en el ejercicio de su profesión, así como su ámbito de actuación. Los instrumentos se estructuraron bajo una escala tipo Likert para la cual se asignaron los siguientes valores, 5: siempre, 4: casi siempre, 3: algunas veces, 2: casi nunca y 1: nunca; donde 5 es la puntuación más alta y 1 la más baja.

Procedimiento

Mediante llamadas telefónicas fueron contactadas 400 empresas que registraron el mayor número de activos (entre \$350'912.180 y \$747.124'310.320) ante Cámara de Comercio de Neiva entre los años 2015 y 2016, para consultar si tenían entre sus colaboradores un psicólogo que desempeñara funciones organizacionales. Solo en 25 de éstas contaban con un profesional en Psicología, de las cuales tan solo en 3 se logró ubicar 4 psicólogos que desempeñaban funciones en el área organizacional. En

los demás casos, los profesionales realizaban funciones en áreas distintas o el área de recursos humanos y salud y seguridad en el trabajo era coordinada por profesionales no psicólogos. Los 58 participantes restantes se ubicaron a través de la técnica de bola de nieve (Goodman, 1961) en 42 de 102 empresas visitadas posteriormente.

Resultados

En lo relacionado con las *competencias disciplinares*, la Tabla 4 muestra que los participantes se consideran más competentes en el factor ético ($M = 4.5$; $DT = .4$), lo que sugiere que refieren poseer altos conocimientos, actitudes y valores enmarcados en los principios éticos, morales y deontológicos tanto de la psicología en general como de la psicología aplicada al trabajo y las organizaciones

En el factor *desarrollo profesional* ($M = 4.3$; $DT = .5$), los participantes dan cuenta de actitud e interés constante por mantenerse actualizado en información que le beneficien el fortalecimiento de sus competencias profesionales en general; la puntuación del factor de *fundamentación teórica y conceptual* ($M = 4.1$; $DT = .3$) sugiere que conocen, argumentan y aplican los conceptos básicos de la psicología aplicada al trabajo y las organizaciones, de tal manera que pueden diferenciar los diversos modelos teóricos, procesos, métodos, instrumentos y técnicas, sin desconocer la relación que tienen con el comportamiento humano, las dinámicas organizacionales y los factores psicosociales. Por otra parte, el factor *investigación* presenta la puntuación más baja de las competencias

disciplinarios ($M = 3.0$; $DT = .4$), sugiriendo que los psicólogos refirieron poca capacidad para sustentar, argumentar y apoyar de forma crítica y constructiva su actuar dentro de la organización. Esto podría sugerir, además, que su quehacer no siempre se basa en un sustento teórico y metodológico. Frente a las *competencias interdisciplinarias*, se halló que los participantes refirieron ser más competentes en el factor modalidad de contacto ($M = 4.4$; $DT = .4$), refiriendo que están en la capacidad de establecer adecuadas relaciones interpersonales, enmarcadas en la comunicación asertiva y clara; además, la puntuación obtenida en el factor *gestión del conocimiento* ($M =$

4.3 ; $DT = .4$) indica que los participantes promueven el conocimiento en la organización a través de procesos de comunicación, coordinación y control de los procesos de aprendizaje. La puntuación más baja en las competencias interdisciplinarias la presenta el factor *gerenciamiento* ($M = 3.9$; $DT = .3$), el cual incluye identificar, seleccionar y dirigir recursos según objetivos propuestos. En síntesis, los participantes evidenciaron puntuaciones medias iguales o superiores a 4 en 9 de los 13 factores evaluados; los factores *epistemológico*, *investigación*, *gerenciamiento* y *facilitador de bienestar y desarrollo profesional* obtuvieron puntuaciones inferiores a 4.

Tabla 4

Resultados y coeficiente alfa de cronbach competencias profesionales del psicólogo de las organizaciones y del trabajo

Competencias	Factor	Ítems	α	Media	DT	Mín.	Máx.
Disciplinarios	Fundamentación teórica y conceptual	14	.90	4.1	.3	1	5
	Epistemológico	5	.86	3.9	.3	1	5
	Investigación	10	.92	3.0	.4	1	5
	Evaluación e intervención	10	.91	4.0	.4	1	5
	Ético	7	.88	4.5	.4	1	5
	Desarrollo profesional	6	.54	4.3	.5	1	5
Interdisciplinarios	Pensamiento estratégico	3	.90	4.2	.4	1	5
	Modalidad de contacto	4	.91	4.4	.4	1	5
	Gestión del conocimiento	4	.87	4.3	.4	1	5
	Metodología de calidad	5	.88	4.0	.4	1	5
	Gerenciamiento	4	.93	3.9	.3	1	5
	Facilitador de bienestar y desarrollo personal	4	.91	3.9	.5	1	5
	Adaptabilidad	4	.81	4.1	.5	1	5
Total		80	.97				

Fuente. Elaboración propia

El ámbito de actuación de los participantes de la investigación es principalmente empresas privadas, cuya actividad económica predominante es la prestación de servicios administrativos y de apoyo, correspondientes a servicios temporales de selección de personal, seguridad privada, servicios integrales de aseo y apoyo al sector comercial. La Tabla 5 muestra que las funciones más realizadas por los participantes son las de elaborar y presentar informes de manera oral y escrita y promover el clima organizacional, en tanto que las funciones de menor desempeño son desarrollar planes de carrera y analizar los sistemas de compensación.

Tabla 5
Funciones del psicólogo de las organizaciones y del trabajo

Funciones	Media
Elaborar y presentar informes de manera oral y escrita	4.6
Promover el clima organizacional	4.3
Trabajar en equipos interdisciplinarios	4.3
Capacitar al personal	4.2
Aportar en los procesos de la comunicación organizacional	4.1
Apoyar el seguimiento de la cultura organizacional	4.1
Apoyar la realización de eventos de integración en la organización	4.1
Realizar inducciones	4.1
Realizar procesos de reclutamiento y selección del personal según el perfil requerido	4.1
Realizar seguimiento al logro de objetivos	4.1
Apoyar y/o realizar labores de bienestar laboral	4.0
Apoyar y/o realizar procesos de reintroducción	4.0
Evaluar e intervenir la dinámica grupal en la organización	4.0
Evaluar, diagnosticar e intervenir sobre conflictos	4.0

Continúa

Continuación

Desarrollar planes de carrera	3.0
Analizar los sistemas de compensación	2.9
Realizar y/o apoyar procesos de investigación	2.9
Apoyar la definición de políticas salariales y el reconocimiento de méritos	2.8
Reubicar a los empleados dentro de la organización	2.6

Nota. Elaboración propia.

Finalmente, las áreas de la organización donde se reporta mayor asesoramiento por el psicólogo corresponden a gestión del talento humano y salud y seguridad en el trabajo; las de menor asesoramiento corresponden a contabilidad, soporte técnico, marketing, innovación y tecnología, finanzas y tesorería.

DISCUSIÓN

La psicología aplicada al contexto del trabajo y las organizaciones es una rama de la psicología encargada de estudiar los comportamientos, las relaciones e interacciones a nivel individual y grupal que se manifiestan en el entorno laboral y que están directamente involucradas con el desempeño laboral, clima organizacional y el bienestar físico y mental de los trabajadores (García & Rendón, 2012). Los participantes del estudio, en su mayoría mujeres (87.9%), reflejan la realidad de los procesos de formación en psicología, evidenciando la tendencia nacional que describe una mayor cantidad de mujeres egresan de esta disciplina en comparación a los hombres (Ocampo, Suárez, Fonseca, & Aguirre, 2012). Al identificar las competencias profesionales de participantes, refirieron poseer saberes, actitudes y valores éticos, así como

conocimiento de los principios básicos de la Psicología aplicada a este campo. Esto se contrasta con los hallazgos de Morales (2003), quien plantea que estos profesionales deben estar formados en lo ético, es decir, el *Ser* de cada individuo y el *Saber* que le permite empalmar el desarrollo humano y organizacional; éstas son esenciales en la comprensión del comportamiento humano dentro de las dinámicas organizacionales. Así, el actuar del psicólogo se enmarca en conocer y seguir principios ético-deontológicos que orientan el ejercicio de su profesión para beneficio de organización, lo que fortalece el reconocimiento y, por ende, la confianza en su desempeño.

La adecuada capacidad para adaptarse a diferentes contextos, medios, situaciones y campos de otras disciplinas referidas por los psicólogos describe que son altamente competentes trabajando en equipos interdisciplinarios (Herrera, Restrepo, Uribe, & López, 2009). Este punto también se contrasta la propuesta de García & Rendón (2012), quienes afirman que dentro de las competencias más necesarias para los psicólogos se encuentran las habilidades de trabajo en equipo, comunicación oral y escrita, compromiso ético y capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Es fundamental reconocer que la formación de pregrado, la utilización de recursos personales y el contacto con el entorno laboral, han brindado elementos y herramientas a gran parte de los participantes permitiéndoles adaptarse de forma adecuada al contexto laboral.

Las puntuaciones bajas en los factores *epistemológico*, *investigación*, *gerenciamiento*, y *facilitador de bienestar y desarrollo personal* pueden sugerir, por

una parte, que existen debilidades en la formación del profesional; por otra parte, es posible que dentro de la organización no se brindan espacios suficientes para el empleo y desarrollo de este tipo de competencias. En cuanto al ámbito de actuación del psicólogo en esta área, los participantes del estudio se desempeñan mayormente en el sector privado (Gómez, 2015).

Respecto a las funciones que desempeña el psicólogo de las organizaciones, Rivera (2004), Herrera et al. (2009), Cárdenas (2013), Quintero y Cortes (2014), plantean que estos profesionales están sujetos a desempeñar funciones como reclutamiento, selección y capacitación del personal, desarrollo de clima organizacional y elaboración de perfiles; estos autores coinciden en indicar que los psicólogos de esta área han estado relegados al desempeño de labores tradicionales y rutinarias propias de la psicología industrial, las cuales atienden principalmente las necesidades del sector productivo, restando importancia a aquellas relacionadas con el bienestar del capital humano. Aun así, Gómez (2016) plantea que, además de las funciones ya relacionadas, los profesionales en esta área están realizando actividades como el diseño de programas de bienestar laboral, apoyo en seguridad y salud en el trabajo, panorama que se puede contrastar con los hallazgos de este estudio.

Los hallazgos aquí presentados sugieren que en la actualidad el psicólogo que se desempeña en el campo organizacional y del trabajo da cuenta de competencias y realiza funciones que propenden por el mejoramiento del bienestar físico y mental de los trabajadores, así como por el desarrollo y la competitividad de las

organizaciones. Entre los retos que tienen los profesionales de la psicología en este campo, se encuentran los desafíos que imponen el uso de las TICs en distintos escenarios laborales, lo que posibilita su alcance, así como la identificación de otras formas de trabajo que puede explorar otros escenarios de empleabilidad; también vale decir que la incorporación de la tecnología en el escenario laboral sugiere procesos de adaptación tanto para el trabajador como para la organización, ya que la manera en que se concibe el trabajo está cambiando a pasos agigantados.

Por otra parte, resulta de interés explorar las implicaciones del ejercicio del psicólogo en el campo del trabajo y las organizaciones en el abordaje del riesgo psicosocial, la prevención del estrés ocupacional y la violencia en el trabajo, ya que, como se describió, hay esfuerzos normativos por brindar escenarios y ámbitos de actuación para que el psicólogo con formación posgradual y licencia pueda responder a estas demandas, y así aportar al mejoramiento de la calidad de vida y al bienestar en los trabajadores y en las organizaciones.

Los aportes de este estudio ofrecen un panorama acerca de las posibilidades del ejercicio profesional del psicólogo en el contexto del trabajo y las organizaciones, especialmente para una ciudad como Neiva, la cual proyecta un crecimiento importante en sus dinámicas organizacionales y laborales, lo que, a su vez, permite alcanzar el interés no solo por el desarrollo del campo en la región, sino por el aporte que desde la psicología se realiza a las necesidades de los contextos organizacionales, para este caso particular, un contexto organizacional en crecimiento.

Referencias

- Álvarez I, E. A., Gómez O. J. P., & Ratto C., P. A. (2004). Competencias requeridas por el mercado laboral chileno y competencias actuales de estudiantes de Psicología con orientación laboral / organizacional, en una universidad privada. *Revista semestral Pharos*, 11(1), 113-133. Recuperado de <http://p.redalyc.org/articulo.oa?id=20811109>
- Arce, C. L. R. S., Díaz, C. L. M. L., & González, C. A. C. (2018). Competencias y habilidades para evaluar desarrollo profesional de los estudiantes de la Maestría en Educación. *Revista Conrado*, 14(63), 85-93. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Ballesteros, B., González, D. & Peña, T. (2010). *Competencias disciplinares y profesionales del psicólogo en Colombia*. Asociación Colombiana de Facultades de Psicología (ASCOFAPSI). Recuperado de <https://docplayer.es/10719166-Competencias-disciplinares-y-profesionales-del-psicologo-en-colombia.html>
- Botello, H., Pedraza, A. & Contreras, O. (2015). Análisis Empresarial de la influencia de las TIC en el desempeño de las empresas de servicios en Colombia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 45, 3-15. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/652/1185>
- Cárdenas, J. F. (2013). *El Rol del Psicólogo Organizacional en un Mercado Globalizado*. Cali, Colombia. Recuperado de https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/

- bitstream/10906/76529/1/rol_psicologo_organizacional.pdf
- Cerro, M. I. (2012). Competencias laborales en médicos ocupacionales: Identificación, aprendizaje y desarrollo. *Informes Psicológicos*, 12(2), 77-104. Recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/1722/1836>
- Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C., & Arenas, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, (28), 133-165. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21320758007>
- Chiavenato, I. (1994). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill.
- COLPSIC. (2013). *Perfiles por competencias del profesional en Psicología*. Bogotá: Colegio Colombiano de Psicólogos. Recuperado de https://issuu.com/colpsic/docs/perfiles_por_competencia_del_profes/1?e=18058890/35425130
- COLPSIC. (2014). *Perfil y competencias del psicólogo en Colombia, en el contexto de la salud*. Recuperado de https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Psicologia_Octubre2014.pdf
- Contreras, O. & Rozo, I. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de Negocios*, 6(13), 74-83. doi:10.1016/j.sumneg.2015.08.006
- Cruz, W. E. R., & Reyes, M. H. (2017). Enseñanza-aprendizaje de la psicología: reflexiones desde la matriz científica interconductual. *Interacciones: Revista de Avances en Psicología*, 3(3), 171-182. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6235643>
- Decreto 1443 del 31 de julio de 2014. *Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
- Deroncelé-Acosta, A., Del Toro-Sánchez, M., & Suárez-Rodríguez, C. (2013). Formación profesional integral del psicólogo en el contexto organizacional. Un análisis histórico-tendencial. *Santiago*, 131, 436-455. Recuperado de <https://revistas.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/95/90>
- García, F., Pereira, C., & Puello, B. J. J. (2018). Análisis del Impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en las pequeñas y medianas empresas de Cartagena-Colombia. *Saber, Ciencia y Libertad*, 13(2), 147-162. doi:10.18041/2382-3240/saber.2018v13n2.4630
- García, B. & Rendón, B. (2012). Condiciones laborales del psicólogo en Medellín (Colombia). *Tesis Psicológica*, 7, 144-159. Recuperado de <http://190.242.99.229/index.php/TesisPsicologica/article/view/251>
- García, J. E. (2017). La relación entre investigación básica y profesión aplicada en la psicología latinoamericana. *Revista*

- Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 3(2), 109-124. Recuperado de <http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/76>
- Goodman, L. A. (1961). Snowball sampling. *The Annals of Mathematical Statistics*, 32(1), 148-170. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/2237615>
- Gómez, M. A. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454161>
- González, M. V. (2006). La formación de competencias profesionales en la universidad. Reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa. *Revista de Educación*, 8, 175-187. Recuperado de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2010/b15168074.pdf?se>
- González-Peña, P., Torres, R., Del Barrio, V., & Olmedo, M. (2017). Uso de las nuevas tecnologías por parte de los psicólogos españoles y sus necesidades. *Clínica y Salud*, 28(2), 81-91. doi:10.1016/j.clysa.2017.01.001
- Hernández, C., Rocha, A. & Verano, L. (1998). Exámenes de Estado: *Una propuesta de Evaluación por Competencias*. Santa Fé de Bogotá: Servicio Nacional de Pruebas ICFES.
- Herrera, C. A., Restrepo, Á. M. F., Uribe, R. A. F., & López, L. C. N. (2009). Competencias académicas y profesionales del psicólogo. *Diversitas-Perspectivas en Psicología*, 5(2), 241-254. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/679/67916260004.pdf>
- Herrera, T. J. F., Granadillo, E. J. D. L. H., & Gómez, J. M. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. doi:10.15665/rde.v15i2.1375
- Ibarra, M. F. (2015). Psicotecnia: historia de un encuentro entre la psicología y la técnica. *Aesthethika*, 11(2), 71-85. Recuperado de http://www.aesthethika.org/IMG/pdf/71-85_ibarra_origenes_de_la_psicotecnia.pdf
- INEM. (1995). *Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional*. Subdirección general de gestión de formación ocupacional. Madrid-España.
- Kane, M. T. (1992). The assessment of clinical competence. *Evaluation and the Health Professions*, 15(2), 163-182. doi:10.1177/016327879201500203
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006. *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18843>
- Ley 1562 del 11 de julio de 2012. *Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Machado, J. (2016). Globalización, Reforma del Estado y Transformaciones Laborales: Reflexiones acerca del Futuro del Trabajo. *Revista Gestão & Políticas Públicas*, 6(1), 146-162. Recuperado de <https://www.revistas.usp.br/rgpp/article/view/142321>

- Montero, I. & León, O. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 5, 115-127. Recuperado de <http://uaeh.redalyc.org/articulo.oa?id=33701007>
- Morales, T. S. (2003). La formación de un psicólogo con énfasis en psicología social en el escenario organizacional. *Revista Electrónica de Psicología Social «Poiesis»*, 3(6), 1-3. Recuperado de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/662>
- Ocampo, M., Suárez, R., Fonseca, M. A., & Aguirre, D. C. (2012). Características Sociodemográficas del psicólogo colombiano. En *Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano*. Recuperado de <http://psicopediahoy.s3.amazonaws.com/condicionespsicologocolombiano.pdf>
- Orozco, R. E., López, R. E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez G.B., & Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Psicoespacios*, 7(11), 409-425. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4863351>
- Peña, T. E. (1993). *La Psicología en Colombia: historia de una disciplina y una profesión*. Colombia: Tercer Mundo.
- Quintero, L. C. A., & Cortes, B. M. A. (2014). *Rol Asignado y Rol Asumido de un Grupo de Psicólogos en las Organizaciones Egresado de la Universidad San Buenaventura*. (Tesis de pregrado), Universidad de San Buenaventura, Cali, Colombia.
- Riboldi, M. (2013). *El rol del psicólogo en el ámbito laboral* (Tesis doctoral). Universidad Empresarial Siglo 21, Ciudad de Córdoba, Argentina.
- Rivera M., S. (2004). *Representaciones sociales sobre psicólogos organizacionales*. (Tesis de licenciatura), Universidad de la Sabana, Bogotá, Colombia
- Rodríguez, J. V. (2017). Conceptualización en la psicología organizacional y del trabajo: necesidad de congruencia con fenómenos y hechos. *Quaderns de Psicologia*, 19(1), 89-100. doi:10.5565/rev/qpsicologia.1385
- Rodríguez, A. M., & Pineda, M. J. (2016). *Competencias profesionales, ámbitos de actuación y funciones del psicólogo de las organizaciones y del trabajo en la ciudad de Neiva*. (Tesis de pregrado). Universidad Surcolombiana, Colombia
- Resolución 2646 del 17 de julio de 2008. *Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Roe, R. (2003). ¿Qué hace competente a un Psicólogo? *Papeles del Psicólogo*, 24(86), 1-12. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/778/77808601/>
- Ryle, G. (1967). *El concepto de lo mental*. Madrid: Paidós.
- Santana, C. S. (2007). *Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del*

- arte, retos y desafíos en América Latina. *Perspectivas en Psicología*, 10, 25-38. Recuperado de http://www.conductitlan.org.mx/14_psicologiaorganizational/Materiales/A_Psicologiadeltrabajo.pdf
- SNIES (2018). *Consulta de programas académicos*. Recuperado de <https://snies.mineduacion.gov.co/consultasnies/programa>
- Silva, L. A., Marín, B. M., & Baldeón, S. M. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. *Podium*, (33), 79-90. doi:10.31095/podium.2018.33.8
- Society for Industrial and Organizational Psychology. (2006). *Industrial-organizational psychology*. Recuperado de <https://www.siop.org/>
- Uribe, R. A. F., Aristizábal, M. A., Barona, H. A., & López, L. C. N. (2009). Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. *Psicología desde el Caribe*, 23, 1-25. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/213/21311917003/>
- Véliz, M. P. L., Jorna C. A. R., & Berra, S. E. M. (2015). Identificación y normalización de las competencias profesionales específicas del especialista en Medicina Intensiva y Emergencia. *Educación Médica Superior*, 29(2), 304-323. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v29n2/ems11215.pdf>